

GAMBARAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANG DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT

Lasdo S. Tambunan¹, Timaida A. Sianipar², Unike R.S. Bangun³, Novrial
Ahmad⁴, dan Rika Nurhidayah⁵

¹Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara
Email : ¹bangun.unike@gmail.com , ²ahmadnovrial15@gmail.com

ABSTRACT

Nurse performance is the nurse's activity in implementing a task authority and responsibility to achieve professional goals in providing nursing care, where nurse performance is influenced by the leadership style of the head of the room. Nurses as one of the health workers play an important role in efforts to achieve health development. Leadership style is a way used by leaders in influencing the behavior of others. The head of the room is the leader who directly supervises and is responsible for moving the implementing nurse.

Keyword : Leadership, lifestyle leadership, head of space, nurse performance.

ABSTRAK

Kinerja perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan suatu wewenang tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan profesi dalam memberikan asuhan keperawatan, dimana kinerja perawat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala ruangan. Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Kepala ruangan merupakan pimpinan yang langsung membawahi dan bertanggung jawab menggerakkan perawat pelaksana.

Kata kunci : kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepala ruang, kinerja perawat

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi keberhasilan suatu organisasi khususnya di rumah sakit tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM) termasuk di dalamnya perawat.

Kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi akan keberhasilan sebuah organisasi (Thoha, 2006). Kepemimpinan merupakan seni atau gaya seseorang untuk mengelola, merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk dapat bekerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan organisasi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Bachtiar, 2004).

Aktivitas pemimpin akan menunjukkan pola gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam suatu organisasi yang ia bawahi. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, untuk mencapai suatu tujuan dan gaya tersebut dapat digunakan oleh pemimpin untuk menilai staf atau bawahannya. Masing-masing gaya kepemimpinan memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Ariesta & Rahardjo; 2014; Syaifudin dkk, 2017).

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya (Reza & Dirgantara, 2010; Sari & Zainaro, 2018).

Macam-macam gaya kepemimpinan kepala ruangan menurut Gillies (1996) yaitu, gaya otoriter, demokratis, partisipatif dan *laissez faire* (bebas tindak), dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin berpengaruh terhadap kinerja perawat. Kinerja

perawat merupakan aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang tugas dan tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan tugas dan sasaran suatu organisasi dalam memberikan asuhan keperawatan.

Keberhasilan dalam pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh kinerja seorang perawat (Hesselbein & Goldsmith; 2013; Sari & Zainaro, 2018).

Kinerja perawat yang baik merupakan jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Melalui kinerja perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, yang berdampak pada pelayanan kesehatan, dan dampak akhir pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Proses pelayanan keperawatan di rumah sakit khususnya di ruang rawat inap dipimpin oleh seorang kepala ruangan yang bertindak sebagai pelaksana tugas perawat dan membawahi perawat pelaksana lainnya (Soeroso, S, 2003). Kepala ruangan berperan sebagai manajer dan juga berperan sebagai seorang pemimpin (Kuntoro, dan Agus, 2010). Kepala ruangan keperawatan mempunyai wewenang dan tanggung jawab menggerakkan, membuat penjadwalan kerja, mengawasi dan melakukan evaluasi terhadap kinerja perawat (Suyanto, 2009). termasuk di dalamnya perawat.

Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas. Ketidakpuasan pasien timbul karena terjadinya kesenjangan antara harapan pasien dengan kinerja layanan yang dirasakannya sewaktu menggunakan layanan kesehatan. Jika tingkat kepuasan pasien tidak terpenuhi, maka kendala yang sering dihadapi oleh jasa pelayanan kesehatan adalah keluhan. Apabila kinerja dibawah harapan, maka pelanggan akan kecewa. Bila kinerja sesuai dengan harapan, maka pelanggan akan sangat puas. Kepuasan pasien memiliki hubungan yang erat dengan kinerja perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien

METODE

Metode yang digunakan yaitu penelusuran jurnal gaya kepemimpinan yang efektif untuk

meningkatkan keselamatan pasien, mencakup design, studi, sampel, dan hasil penelitian jurnal yang ditelusuri

HASIL

Peneliti Sri Mulyatiningsih, Usman Sasyari (2021) mengatakan Gaya kepemimpinan dari manajer keperawatan mempengaruhi hasil baik tidaknya terhadap keselamatan pasien. Gaya kepemimpinan dapat memprediksi kepribadian organisasi dan signifikan terhadap budaya keselamatan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memberi tahu eksekutif perawat mengenai dampak gaya kepemimpinan pada keselamatan pasien, dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan keselamatan pasien. Pemimpin keperawatan harus berkonsentrasi pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan mengurangi gaya kepemimpinan negatif. Perawat pada semua tingkatan diharapkan menerapkan kepemimpinan dalam lingkungan praktik keperawatan.

Peneliti Maryani Lidya (2022) mengatakan Penguatan kepemimpinan kepala ruang perlu dilakukan secara periodik dan berkesinambungan terutama tentang kepemimpinan empowering behavior. Pihak manajemen perlu melakukan penilaian kinerja perawat dalam penerapan keselamatan pasien secara berkala, agar diketahui tingkat keberhasilan upaya keselamatan pasien. Penilaian dapat dilakukan dengan melibatkan banyak pihak mulai dari atasan, mitra, rekan kerja, sampai dengan pasien, sehingga mendapatkan informasi yang lebih banyak tentang gambaran kinerja perawat

Peneliti Wiliana Eneng(2022). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana, dari 51 responden (98,1%) berpendidikan DIII Keperawatan yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada gaya kepemimpinan otoriter, sebanyak 31 responden (59,6%) menyatakan puas bekerja (100%) dengan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter kurang efektif digunakan seorang pemimpin dalam hal kepuasan anggotanya, karena kegiatandan pelaksanaannya tergantung dari pimpinan. Perawat dengan pendidikan yang cukup baik

akan melakukan praktik keperawatan yang efektif dan efisien yang selanjutnya akan menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu tinggi. Tingkat pendidikan yang cukup akan memberikan kontribusi terhadap praktik keperawatan (Rozulaina, 2008).

Berdasarkan hasil Samosir Nuryati (2022) penelitian ini, peran kepemimpinan kepala ruang rawat inap mengarah pada bentuk gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma, stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan merevitalisasi organisasinya (Sari, 2016).

Menurut Arif, 2015 bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan kerja sama antara anak buah dengan pimpinan, semakin baik kerja sama yang dilakukan oleh pimpinan maka akan semakin baik kepuasan kerja anak buahnya. Hal ini juga didukung olehHasibuan dalam Arif, 2015 yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, gaya Kepemimpinan artinya bahwa sikap dari pemimpin yang ramah, mengerti akan pegawainya, adil akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawainya (Malahayu Hasibuan, 2014).

Menurut Rayatin Lilis (2018) Hasil penelitian ini mendukung pendapat bahwa model kepemimpinan memengaruhi kinerja perawat pelaksana. Kinerja perawat pelaksana yang masih kurang baik menuntut manajer untuk mengupayakan peran dan fungsinya secara optimal. Memahami hubungan antara model kepemimpinan dengan kinerja perawat adalah penting untuk meningkatkan kinerja perawat. Menggunakan model kepemimpinan servant atau menggabungkan model servant, visioner, dan transaksional berhubungan dengan kinerja perawat. Keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan di satu rumah sakit pemerintah, belum dilakukan penelitian di rumah sakit swasta dan militer.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamonto, dkk (2013) yang menyatakan bahwa sebagian besar responden memilih gaya demokratis (84.9%) dan sisanya memilih gaya Otokratis (15.1%) dan tidak ada yang memilih gaya laissez fire.

Tabel 1. Literature Review

NO	JUDUL JURNAL	TAHUN TERBIT	HASIL
1	Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan keselamatan pasien	2021	Gaya kepemimpinan dari manajer keperawatan mempengaruhi hasil baik tidaknya terhadap keselamatan pasien. Gaya kepemimpinan dapat memprediksi kepribadian organisasi dan signifikan terhadap budaya keselamatan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memberi tahu eksekutif perawat mengenai dampak gaya kepemimpinan pada keselamatan pasien, dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan keselamatan pasien.
2	Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Ruang dengan kinerja perawat dalam Penerapan keselamatan pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit	2022	Hasil : Penguatan kepemimpinan kepala ruang perlu dilakukan secara periodik dan berkesinambungan terutama tentang kepemimpinan empowering behavior. Pihak manajemen perlu melakukan penilaian kinerja perawat dalam penerapan keselamatan pasien secara berkala, agar diketahui tingkat keberhasilan upaya keselamatan pasien. Penilaian dapat dilakukan dengan melibatkan banyak pihak mulai dari atasan, mitra, rekan kerja, sampai dengan pasien, sehingga mendapatkan informasi yang lebih banyak tentang gambaran kinerja perawat
3	Hubungan Gaya Kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Tangerang	2022	Hasil : penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Roostyowati (2014) tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruang dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana, dari 51 responden (98,1%) berpendidikan DIII Keperawatan yang menunjukkan hasil bahwa tidak adagaya kepemimpinan otoriter , sebanyak 31 responden (59,6%) menyatakan puas bekerja (100%) dengan gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter kurang efektif digunakan seorang pemimpin dalam hal kepuasan anggotanya, karena kegiatandan pelaksanaannya tergantung dari pimpinan.
4	Pengaruh peran kepemimpinan kepala ruang rawat inap terhadap kinerja perawat dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Kanker	2022	Hasil : penelitian ini, peran kepemimpinan kepala ruang rawat inap mengarah pada bentuk gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan dimana para pemimpin menggunakan kharisma, stimulasi intelektual untuk melakukan transformasional dan merevitalisasi organisasinya (Sari, 2016).

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Dalam gaya kepemimpinan otoriter bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Direktur RS tentu memiliki resiko- resiko yang akan berdampak pada seluruh pegawai yang ada pada unit kerjanya, namun hal tersebut dapat dihindari dan lebih diperkecil mungkin, bila mana Direktur RSUD Tombulilato dapat menimbang terlebih dahulu pengambilan keputusan dengan memaksimalkan pengumpulan informasi, namun bila mana proses tersebut tidak dilakukan secara maksimal maka akan sulit bagi Direktur dalam memilih pemecahan yang paling layak demi kepentingan bawahan maupun untuk peningkatan pelayanan terhadap pasien.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin yang otoriter, yakni setiap langkah aktivitas dan teknik diperintahkan oleh pemimpin satu persatu, sehingga langkah dimasa depan selalu tidak menentu. Pemimpin biasanya mendiktekan tugas dan kerja lainnya untuk setiap anggota. Serta pemegang peran dalam memuji dan mengkritik adalah pribadi, tetapi tetap tidak aktif dalam kelompok kecuali hendak memperagakan sesuatu. Ia bisa ramah atau tidak manusiawi, tetapi tidak bersikap bermusuhan secara terbuka. Setiap pemimpin mempunyai gayanya masing-masing. Tidak ada gaya yang benar-benar sempurna, karena suatu hal pasti ada sisi baik dan sisi buruknya. Begitu pula gaya yang diterapkan oleh Direktur RS USU. Saat menerapkan gaya kepemimpinan otoriter maka direktur akan memberikan tugas kepada bawahan diberikan deadline dan disertai dengan peringatan apabila tugas tersebut tidak selesai pada waktunya. Dalam menjalankan organisasi diperlukan sebuah aturan dan hukum yang berfungsi sebagai alat pengendali agar kinerja pada organisasi tersebut berjalan dengan baik. Jika aturan dan hukum dalam suatu organisasi tidak berjalan dengan baik maka akan terjadi konflik kepentingan baik antar individu maupun antar organisasi. Adapun fungsi penting dari sistem punishment ini adalah membatasi perilaku, artinya hukuman akan menghalangi terjadinya pengulangan terhadap tingkah laku yang tidak diharapkan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok, diwujudkan dengan cara

memberi kesempatan yang luas bagi anggota kelompok untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan. Setiap anggota kelompok tidak saja di berikan kesempatan aktif, tetapi juga di bantu dalam mengembangkan sikap dan kemampuannya memimpin, sehingga setiap orang siap dalam pengembangan karir untuk dipromosikan menduduki jabatan pemimpin secara berjenjang, hal ini berpengaruh juga pada kesejahteraan anggota. Semua pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disepakati dan ditetapkan bersama, sehingga tercipta suasana disiplin, kekeluargaan yang sehat, menyenangkan dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan yang dikenal pula sebagai gaya partisipatif ini berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Pendekatan tidak berarti para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi justru seharusnya memahami terlebih dahulu apakah yang menjadi sasaran organisasi sehingga mereka dapat mempergunakan pengetahuan para anggotanya.

Gaya kepemimpinan demokratis dalam pengambilan keputusan pemimpin tidak mengambil keputusan secara sepihak akan tetapi mau mendengarkan saran dan masukan bawahan. Seorang pemimpin yang demokratis menganggap bawahannya sebagai pribadi yang dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta mandiri. Hubungan antara pimpinan dan bawahan bersifat profesional baik sebagai atasan dengan bawahan ataupun sebagai rekan kerja atau relasi (Swanburg, 2001).

Berbagai jenis kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan. Semua gaya kepemimpinan dapat dipilih untuk digunakan tergantung dari situasi dan kondisi yang ada. Implementasi gaya kepemimpinan lebih didasarkan pada situasi kondisi serta kemampuan dari seluruh anggota yang ada dalam organisasi. Pemilihan tipe kepemimpinan yang terbaik untuk sebuah situasi yang ada sangat dipengaruhi oleh berbagai banyak faktor, antara lain kesulitan atau kompleksitas tugas yang diberikan, banyaknya waktu yang tersedia untuk penyelesaian tugas, ukuran kelompok kerja, pola komunikasi dalam kelompok, latarbelakang pendidikan dan pengalaman, dan kebutuhan akan kebebasan, informasi dan prestasi

Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan tersebut dalam rangka mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Dibalik banyaknya kekurangan dalam gaya laissez faire ini, ternyata juga memiliki kelebihan, salah satunya yaitu bawahan diberikan kebebasan didalam melaksanakan aktivitas organisasi. Dengan pemberian kebebasan ini maka karyawan akan lebih mudah dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor sebab tidak adanya rasa tertekan yang dirasakan oleh bawahan. Dibalik banyaknya kekurangan dalam gaya laissez faire ini, ternyata juga memiliki kelebihan, salah satunya yaitu bawahan diberikan kebebasan didalam melaksanakan aktivitas organisasi. Dengan pemberian kebebasan ini maka karyawan akan lebih mudah dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor sebab tidak adanya rasa tertekan yang dirasakan oleh bawahan.

Kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi akan keberhasilan sebuah organisasi (Thoha, 2006). Kepemimpinan merupakan seni atau gaya seseorang untuk mengelola, merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk dapat bekerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan organisasi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Bachtiar,2004). Efektivitas kerja yang optimal dapat tercipta apabila anggotanya bekerja dengan baik sesuai harapan organisasi.

Perawat yang memiliki kinerja baik dalam penerapan keselamatan menurut Christian, Bradley, Wallace &Burke harus menunjukkan dua perilaku keselamatan, yaitu safety compliance dan safety participation.

Kepatuhan keselamatan mengacu pada aktivitas kerja yang perlu dilakukan individu untuk menciptakan keamanan di tempat kerja. Partisipasi menggambarkan perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi pada keselamatan

pribadi individu, tetapi membantu mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung proses keselamatan. Peran kepala ruangan bertanggungjawab terhadap hasil dari pelayanan keperawatan yang berkualitas. Kualitas pelayanan keperawatan sangat ditentukan oleh perencanaan yang dibuat oleh kepala ruangan. Dalam menjalankan tugasnya kepala ruangan memiliki fungsi dalam perencanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang dan membentuk struktur organisasi.

Kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi akan keberhasilan sebuah organisasi (Thoha, 2006). Kepemimpinan merupakan seni atau gaya seseorang untuk mengelola, merencanakan, mengarahkan, mengontrol dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk dapat bekerja sama agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan organisasi seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kemampuan memimpin diperoleh melalui pengalaman hidup sehari-hari. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda untuk menilai staf atau bawahannya satu persatu (Bachtiar,2004). Efektivitas kerja yang optimal dapat tercipta apabila anggotanya bekerja dengan baik sesuai harapan organisasi.

SIMPULAN

Kinerja perawat menjadi penting dan perlu dipahami oleh perawat karena merupakan tolak ukur dalam mutu pelayanan keperawatan. Rendahnya komunikasi yang baik dan efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam mempersepsikan yang berdampak pada tingginya konflik antar tenaga kesehatan dan ketidakpuasan dari pelanggan baik internal (pemberi pelayanan) maupun eksternal (penerima pelayanan), yang pada akhirnya menyebabkan rendahnya mutu pelayanan keperawatan yang diberikan.

Bagaimana keluhan-keluhan dari pasien dengan cepat diterima oleh penyedia jasa terutama perawat dalam memberikan bantuan terhadap keluhan pasien. Hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan kinerja perawat pelaksana ruang rawat inap di Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil dari beberapa studi literatur di atas menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan transformational berkontribusi positif terhadap keselamatan pasien.

Kepemimpinan transaksional tidak signifikan terhadap persepsi keselamatan pasien, walaupun kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang ideal tetapi pemimpin transformasional juga harus melakukan peran manajerial tradisional (transaksional), kedua karakteristik tersebut harus ada pada diri individu yang sama dalam derajat yang berbeda.

Pemimpin transformasional akan gagal tanpa keterampilan manajemen transaksional. Sedangkan gaya kepemimpinan laissez-faire terbukti berkontribusi negatif, dari gaya kepemimpinan lain yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan otoriter.

Gaya kepemimpinan dari manajer keperawatan mempengaruhi hasil baik tidaknya terhadap keselamatan pasien. Gaya kepemimpinan dapat memprediksi kepribadian organisasi dan signifikan terhadap budaya keselamatan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memberi tahu eksekutif perawat mengenai dampak gaya kepemimpinan pada keselamatan pasien, dan gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan keselamatan pasien.

Pemimpin keperawatan harus berkonsentrasi pada pengembangan keterampilan kepemimpinan yang efektif dan mengurangi gaya kepemimpinan negatif. Perawat pada semua tingkatan diharapkan menerapkan kepemimpinan dalam lingkungan praktik keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

Deniati, K., & Yanti, P. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1), 90-98.

Elfina, E., Syam, B., & Nasution, S. Z. (2022). Kepemimpinan Klinis terhadap Kualitas Pelayanan Keperawatan. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 4(2), 706-720.

Hariyati, R. T. S., & Anisah, S. (2018). Penerapan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dalam Pengendalian Mutu Keperawatan. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 2(3), 160-176.

Lian, Y. E. E., Woei-Ling, T. A. N., & Cyan-Yng, B. T. (2021). Perception of The Leadership Behaviour on Job Satisfaction Among Registered Nurses. *Caring: Indonesian Journal of Nursing Science*, 3(2), 68-78.

M., & Zestin, R. (2014). Hubungan Kepemimpinan dan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 2(1), 13-21.

Maryani, L. (2022). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Ruang Dengan Kinerja Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *An Idea Health Journal*, 2(01), 24-31.

Meirawaty, G., & Yudianto, K. (2019). Field Experience: Manajemen Strategis pada Proses Manajemen Keperawatan. *Media Karya Kesehatan*, 2(2).

Mose, R. E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Kelas III RS Husada Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*, 4(1), 1-11.

Mulyatiningsih, S., & Sasyari, U. (2021). Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Meningkatkan Keselamatan Pasien. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Altruistik*, 4(1), 27-35.

Oktaviani, M. H., & Rofii, M. (2019). Gambaran pelaksanaan supervisi kepala ruang terhadap perawat pelaksana dalam keselamatan pasien. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 23.

Pakpahan, M. (2021). HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA RUANGAN TERHADAP KINERJA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT X. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, 4(1), 22-28.

Perceka, A. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Slamet Garut. *Jurnal Medika Cendikia*, 5(01), 57-67.

Pitasari, N. N. D., & Prihandhani, I. S. (2017). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Premagana, Gianyar. *Journal Center of Research Publication in Midwifery and Nursing*, 1(2).

R. (2020). PENGALAMAN KEPALA RUANGAN MENGIDENTIFIKASI PENYAKIT DAN KECELAKAAN AKIBAT KERJA. *Jurnal Ilmiah Perawat Manado (Juiperdo)*, 8(01), 108-126.

Rayatin, L., Novieastari, E., & Afifah, E. (2018). Model Kepemimpinan Servant Paling Dominan Berhubungan dengan Kinerja.

Rumondor, M., Gannika, L., & Bataha, Y. Y. (2019). GAYA PEMIMPIN KEPALA RUANGAN DENGAN KEPUASAAN

- PERAWAT. *JURNAL KEPERAWATAN*, 7(2).
Samosir, N., Dwijayanti, F., Rita, K., Kusumapraja, R., & Adhikara, M. F. A. (2021). Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Ruang Rawat Inap terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi di Rumah Sakit Kanker. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 6(2), 68-76.
- Sriwahyuni, F., & Priscilla, V. (2019). Analisis Hubungan Manajemen Konflik Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. III Reksodiwiryo Padang. *NERS Jurnal Keperawatan*, 15(2), 155-162.
- Sugiharto, B. I. (2018). *Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam (Studi di Ruang Cempaka dan Dahlia RSUD Jombang)* (Doctoral dissertation, STIKes Insan Cendekia Medika Jombang).
- Wiliana, E., Vidryanggi, R., & Ajeng, A. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 5(1), 23-31.
- Yasman, Y., Sahar, J., & Nuraini, T. (2015). Model kepemimpinan kepala ruangan menurut pandangan perawat pelaksana berhubungan dengan retensi. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18(1), 31-37.